



بررسی علل های ایجاد کننده و تاثیرگذار بر استرس شغلی کارکنان شرکت های نفتی در مجتمع اقتصادی بندر امام خمینی (ره)

مهدی خردمند وجدان *

مسئول واحد HSEQC شرکت نفت پاسارگاد واحد بندر امام خمینی (ره)

مجتبی حسینی ملایی

رئیس پایانه صادراتی شرکت نفت پاسارگاد واحد بندر امام خمینی (ره)

علی کریمای

مسئول واحد HSE شرکت نفت بهران واحد بندر امام خمینی (ره)

چکیده

به موازات رشد تکنولوژی در صنایع شاهد رشد روز افزون پیامدهای مرتبط با خطر استرس در جوامع صنعتی هستیم ، استرس یک واکنش طبیعی که در نتیجه تعارض نیازهای فیزیکی ، روحی و روانی انسان با فشارهای مرتبط به کار می باشد . تیم تحقیق بر حسب نیاز جهت پیشگیری و مقابله با پیامدهای جبران ناپذیر استرس های محیط کاری ابتدا با روش های غربالگری برای تعیین نمونه آماری برحسب پارامترهایی از قبیل عدم وابستگی کارکنان مورد مطالعه به بیماریهای روحی روانی ، صعب العلاج خود و خانواده آنها ، عدم استفاده از مواد روانگردان ، نداشتن سابقه طلاق و ... اقدام نمود . و سپس پرسش نامه مدیریت سلامت و ایمنی برای ارزیابی درجه فشارهای روحی شغلی را بین کارکنان توزیع و همزمان پرسش نامه ویژگیهای دموگرافی پاسخ دهندگان جمع آوری و در نهایت با محاسبه و مقایسه میانگین استرس شغلی برحسب متغیرهای دموگرافی و شرایط کاری و ارزیابی سطح معنی دار بودن گروه های هر متغیر را متناسب با گروه های متغیر با استفاده از میانگین واریانس یک طرفه و یا آزمون t-test محاسبه گردید . از مقایسه میانگین سطح استرس مشخص گردید که عواملی از قبیل پایین بودن سطح حقوق و دستمزد ، عدم حمایت های رفاهی از قبیل تخصیص وام ، پاداش ، تشویق ، تداخل کار با مسایل شخصی ، سطح استرس در واحدهای کاری عملیاتی و ... عوامل ایجاد استرس های شغلی هستند . و این عوامل موجب افسردگی ، بیماریهای مزمن و حاد روحی و روانی ، مشکلات قلبی و عرقی و ... می گردد . سازمان ها باید اقدامات مقتضی مهندسی و مدیریتی برای کاهش سطح استرس شغلی را با جدیت در برنامه های مدون خود قرار دهند .

واژگان کلیدی: استرس شغلی ، میانگین استرس شغلی ، بیماریهای روحی و روانی کارکنان ،



مقدمه

استرس شغلی یک واکنش طبیعی به فشارهای محیط کار است. این واکنش می تواند به صورت علائم جسمی، احساسی و رفتاری بروز کند. به عبارت دیگر، استرس شغلی پاسخی طبیعی به چالش ها و تقاضاهای محیط کار است که می تواند بر سلامت جسمی و روانی افراد شاغل تأثیر منفی بگذارد و همچنین شایان توضیح می باشد که با رشد تکنولوژی و جهش روش های تولیدی، خدماتی در محیط های کارگاهی، علیرغم ماشینی شدن قسمت عمده ای از فرایندها در محیط کارگاهی ولی مطابق با مطالعات و پایش هایی که در زمینه بررسی پیامدهای مرتبط با خطر استرس بر روی انسان ها انجام گردید مشاهده می شود تابع استرس در کارگاه ها با رشد تکنولوژی نسبت مستقیم و مثبت دارد و همین طور رابطه بین استرس و رضایت شغلی رابطه منفی دارند یعنی هرچقدر که استرس در محیط کارگاهی بالاتر باشد میزان رضایت شغلی کمتر می گردد که این موضوع هم سو با تحقیقات متیو (۲۰۱۳) می باشد. استرس نتیجه عدم تعادل بین نیازهای شغل با توانایی ها و شرایط جسمانی شاغل بوده و لذا این امر نیاز به کنترل های دقیق مهندسی، مدیریتی سازمانی و شخصی برای اشتغال در یک پوزیشن شغلی برای تصدیق احراز صلاحیت افراد در هر جایگاه شغلی می باشد. در همین راستا تیلور که به پدر مدیریت علمی معروف است، "حرکات بدن" را برای انجام کار و "زمان انجام کار" مطالعه می کرد تا بتواند زمانی استاندارد را برای انجام کارها تعیین کند و بر اساس آن زمانی که هر کارگر برای انجام کار مشخصی صرف کرده را تشخیص دهد. سپس بررسی می کرد که ببیند چه تناسبی با زمان ممکن برای انجام آن کار داشته است. این تفکر بعداً مبنایی برای سیستم پاداش و تنبیه گردید، او در کتاب اصول مدیریت علمی یکی از اصول چهارگانه مدیریت علمی را انتخاب کارکنان باید اساس علمی داشته باشد: با استفاده از روشها و فنون علمی، افرادی برای کار انتخاب شوند که مهارت و تواناییهای لازم برای انجام مؤثر و موفقیت آمیز آن را داشته باشند. در کتاب ایمنی بهداشت و محیط کار، (دکتر مهرداد بیات و دکتر الناز بیات) استرس شغلی، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل مشخصی دستخوش آن می گردد. بسته به تجربه فرد شاغل، میزان قدرت و ضعف او در مواجهه با شرایط موجود و شخصیت او ممکن است دچار مشکلاتی شود که شامل مشکلات روانی، جسمانی و رفتاری می باشد. از مشکلات روانی می توان از نارضات شغلی نام برد که شخص با بی میلی و با تاخیر به سرکار خود می آید و باعث غیبت از کار، رها کردن شغل، افزایش حوادث ناشی از کار و کاهش بهره وری می گردد. محرک های بروز استرس در انسان را می توان همراه همیشگی نامید و این محرک ها تا سطحی که موجب چالش و بروز رفتارهای خارج از چارچوب قابل پذیرش برای انسان نشود حتی مؤثر هم می باشد، چون به واسطه همین محرک ها انسان را هوشیار می نمایند تا امور و فعالیت های تعریف شده در هر فاز از فرایند را انجام دهد و از وقوع هر گونه پیامد منفی و رویدادی جلوگیری شود. در محیط کارگاهی عوامل متعددی هستند که دارای پتانسیل بروز استرس به اشکال مختلف هستند از جمله این عوامل می تواند به مواردی از قبیل الف) شناختی: افکار اضطراب آور، پیش بینی ترسناک، تمرکز ضعیف، مشکلات حافظه (ب) هیجانی: احساس تنش، نگرانی، تحریک پذیری و حساسیت بالا، احساس بیقراری، ناتوانی در آرام شدن، افسردگی (پ) رفتاری: اجتناب از وظایف، مشکلات خواب، دشواری در به پایان رساندن تکالیف کاری، تغییر در رفتارهای خوردن و نوشیدن یا سیگار کشیدن (ت) جسمی: ماهیچه های خشک، دندان قروچه، احساس چنگ خوردن معده، عرق کردن، سردرد تنشی، احساس ضعف و بی حالی، احساس خفگی، مشکلات بلع، دل درد، بی علاقه به روابط جنسی، خستگی، تپش قلب. (ث) اجتماعی: اجتناب از دیگران، منزوی کردن خود، سریع از دیگران عصبانی شدن. استرس یکی از محدود پیامدهای مرتبط با ریسک های محیط کار هست که می تواند در بدلیل چندین عامل خطر بروز نماید برای مثال عوامل روانی (مانند حرکات غیرمنتظره، عدم توجه به شخصیت و مسائل انگیزشی از سوی مدیریت ارشد نسبت به کارکنان و ...)، عوامل فیزیکی (مانند احساس سرمای شدید، احساس گرمای شدید در محیط کارگاهی، حوادث کاری) و یا عوامل شیمیایی (مانند مسمومیت غذایی، مسمومیت با



گازهای شیمیایی یا مواد معدنی در محیط کارگاهی (که این شرایط موجب پیچیده تر شدن و همچنین نیاز به حساسیت بیشتر برای پیشگیری ، کنترل و اصلاح ریسک های مرتبط با خطرات مربوط به این پدیده در محیط کارگاهی را با جدیت بیشتر در جهت بهره برداری با راندمان بالا از پرسنل (نیروی انسانی) که بالاترین دارایی و سرمایه سازمانی را دارند ، هشدار می دهد . با توجه به اینکه اشکال بروز استرس بسته به نوع و شدت محرک و یا عامل و همچنین شخصیت و عوامل ژنتیکی پرسنل و حتی تاثیرات آن بر موقعیت سازمانی و اجتماعی افراد متفاوت می باشد لذا این شرایط هم حاکی از نیاز مبرم به نگاه کارشناسانه و دقیق در زمان مقتضی برای کنترل این رویداد مهلک در سازمان ها می باشد . یکی دیگر از دلایلی که کنترل رویدادهای مرتبط با استرس در سازمان ها را پیچیده تر می نماید ، اشکال بروز استرس که در اینجا به سه شکل اصلی آن اشاره می شود ، (الف) استرس لحظه ای ؛ دلایلی مانند پریشانی فرد ، سردرد ، تنش های عصبی و معده دردهای عصبی به وجود بیاید . (ب) استرس مکرر و یا حاد ؛ افرادی جزء این دسته دائماً پریشان و کج خلق هستند، اطراف خود را پر از امواج منفی کرده اند و طوری عمل می کنند که انگار همیشه عجله دارند یا دیرشان شده است، از جمله ویژه گی های بارزی که استرس های مکرر به افراد هدیه می دهد عجله بودن ، رقابت جویی و آشفتنگی و البته بی صبر و حوصله بودن است ، باید گفت که استرس های مکرر سبب بروز بیماری های قلبی و عروقی می گردد . شناسایی و کنترل این نوع استرس به نسبت راحت تر می باشد چون پیامد یک رویداد مشخص در بازه زمانی مشخص شده هستند (پ) استرس مزمن ؛ زمانی رخ می دهد که فرد در زمان مقابله با مشکلات خود احساس شکست کند یا احساس کند که هیچ راه فرار یا نجاتی ندارد ، باید گفت ریشه اصلی این دسته از استرس ها ، به شخصیت ، نظام عقیدتی ، ساختار سازمانی ، ژنتیک و حتی تنش ها و رویدادهای محیط دوران کودکی فرد بستگی دارد این افراد معمولاً شخصیت های گوشه گیر ، منزوی یا پرخاشگر هستند و اینکه پیامدهای این نوع استرس ها برای مدت طولانی و حتی شاید تا آخر عمر همراه انسان باشد و شدت آنها با گذشت زمان بیشتر هم می شود . بطور مختصر پیامدهایی که در اکثر کیس های مورد تحقیقاتی مرتبط با موضوع استرس توسط محققان و روانپزشکان در محیط های کارگاهی مختلف انجام گردید مشکلاتی که از وجود استرس تعریف می گردد در سه قالب مشکلات یا بیماریهای فردی (بماري های قلبی و عرقی ، بیماریهای دستگاه گوارش ، بیماریهای ریوی و بروز بیماریهای آلارژیک و آسم ، بیماریهای خود ایمنی و روماتیسم ، انواع سرطان) ، مشکلات سازمانی (بی حوصلگی در انجام امور محوله ، اختلال در فرایندهای کاری ، بروز حوادث و آسیب به تاسیسات و تجهیزات ، از کار افتادگی و هزینه های درمان و نفرا ت جایگزین ، هزینه های آموزشی ، بی رغبتی ذینفعان و پرسنل برای همکاری با سازمان ، خدشه دار شدن اعتبار سازمان ، غیبت کارکنان ، ترک کار و از دست دادن نیروهای با تجربه کاری ، افزایش تنش و درگیری در محیط کار ، کاهش سود آوری ، افت کیفیت محصولات و خدمات و ...) و مشکلات اجتماعی (خطر افسردگی افراد در سطح جامعه ، استفاده از خدمات درمانی محدود در سطح جامعه ، اشغال کردن فضاهای درمانی ، آسیب به خانواده ها که پایه اصلی جاعه می باشند) تعریف می شوند . در نهایت باید کلیه سازمان ها و نهادهای ذینفع و همچنین قانونگذار برای پیشگیری ، کنترل و اصلاح در زمینه مدیریت ریسک های مرتبط با این پدیده بسیار خطرناک با اولویت حل درست مسئله از روش های مرسوم ، مهندسی ، و مدیریتی که نیاز به شناسایی دقیق علل های ریشه ای بروز مشکلات دارد را انجام دهند ، برای حل درست مسئله بسیار حائز اهمیت هست که در کام نخست علل های ریشه ای ، علل های اصلی و علل های مستقیم بروز مشکل و یا مشکلات را شناسایی کنیم . برای همین منظور مشاهده می گردد که عمده ترین دلایل بروز مشکلات درون سازمان ها که موجب استرس برای پرسنل می شوند ، عواملی از قبیل * حجم کار بیش از حد * عدم تعادل بین کار و زندگی * محیط کاری نامناسب * عدم کنترل بر شغل * عدم امنیت شغلی * تعارض و درگیری در محیط کار * مشکلات شخصی و ... می باشند . عدم شناسایی صحیح علل ریشه ای رویدادها و حل به موقع مسائل مربوط به استرس در سازمان اولین پیامد آن بر روی بالاترین سرمایه سازمانی یعنی پرسنل به شکل فرسودگی شغلی که دقیقاً موقعیت عکس رضایت شغلی می باشد به وقوع می پیوندد .



روش تحقیق

تحقیق حاضر یک مطالعه مقطعی و علمی - پژوهشی می باشد. این مطالعه در بازه زمانی ۱۰ ماهه از شهریورماه ۱۴۰۲ تا خرداد ۱۴۰۳ در واحد های مختلف اداری شرکت های نفتی مجتمع اقتصادی بندر امام خمینی (ره) انجام گرفت. با استفاده از فرمول کوکران و سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه مورد مطالعه برآورد شده و ۱۹۰ نفر از کارکنان بخش های مختلف واحدهای اداری، عملیات، تعمیرات و نگهداری، انتظامات و حراست، کنترل کیفیت، HSE، توزین، خدمات سایت و برق و ابزار دقیق در شرکت های نفتی مورد مطالعه قرار گرفتند. افراد مورد مطالعه در هر واحد براساس نمونه برداری تصادفی از بین لیست شماره پرسنلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. سپس افرادی که انتخاب شدند توسط تیم تحقیق به دقت و با استفاده از تکنیک های مصاحبه حضوری و همچنین کنترل سوابق پرونده معاینات بدو استخدام و معاینات ادواری سالیانه پرسنل منتخب در واحد بهداشت و ایمنی هر شرکت پایش گردیدند تا شرایط مطالعه و بررسی را داشته باشند، شروط گزینش اولیه براساس پارامترهایی از قبیل سلامت جسمانی و روانی محیط کار، عدم داشتن سابقه ابتلا به بیماریهای زمینه ای روحی و روانی، عدم سابقه استفاده از مواد روانگردان و یا نوشیدنی های الکلی حداقل تا یکسال قبل، عدم درگیری با موضوعاتی اجتماعی از قبیل طلاق خانوادگی یا مرگ عزیزان در یکسال اخیر، نداشتن سابقه تخلفات اجتماعی و یا همچنین نداشتن مواردی دال بر اینکه شخص مورد تعرض واقع گردیده باشد، مورد بررسی قرار گرفتند. در هیچ کدام از آنها موارد ذکر شده مشاهده نگردید

در این تحقیق ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه می باشد، پرسش نامه اول که خود شامل دو بخش می باشد در بخش اول به منظور جمع آوری ویژگی های دموگرافیک و فردی (شامل سن، جنسیت، دست، بچه دار بودن یا نبودن، استعمال دخانیات، وضعیت سکونت، ورزش، میزان ساعات کار، تداخل کار با زندگی، وضعیت تاهل و شاخص توده بدنی) تنظیم گردید را شامل می شود. بخش دوم پرسشنامه جهت جمع آوری اطلاعاتی شغلی کلیه جامعه مورد مطالعه شامل پارامترهایی از قبیل (شغل، سابقه کاری، شغل دوم، وضعیت استخدام، شیفت کاری و تحصیلات) می باشد. و پرسش نامه دوم که پرسش نامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلیس (HSE) می باشد و این پرسش نامه مورد تایید سازمان بهداشت جهانی می باشد و پرسشنامه مذکور در مطالعه ای که اسفندیار آزادمرزآبادی و همکارانش (۱۳۸۹) جهت بررسی پایایی و روایی آن داشته اند قبلاً به فارسی ترجمه و توسط متخصصین بررسی گردید و در سطح قابل قبول مورد تایید واقع گردید، این پرسش نامه در هفت حیطه (نقش، نیاز و تقاضا، کنترل، حمایت همکاران، حمایت کارفرما و سازمان، روابط و تغییر) تنظیم و این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت می باشد. برای نمره گذاری این پرسش نامه ابتدا هر عبارت به ترتیب هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره از ۱ تا ۵ شماره گذاری می گردند، شایان ذکر است که در این پرسش نامه تعدادی از سوالات گزینه بصورت معکوس امتیاز بندی می شوند و گزینه هرگز امتیاز ۵ و به ترتیب تا همواره امتیاز ۱ را به خود اختصاص می دهند. امتیاز ۵ برای هر مورد نشان دهنده سطح بالاترین استرس و امتیاز ۱ حاکی از کمترین سطح استرس شغلی می باشد. درنهایت این پرسش نامه ها بین کارکنان داوطلب حائز شرایط توزیع گردید. یکی دیگر از شروط تیم تحقیق این بود که پرسش نامه قبلاً توسط افراد پر نگردیده باشد. همچنین تیم تحقیق به داوطلبان این اطمینان را داد که تحت هیچ شرایطی اطلاعات آنها در جایی و منتشر نخواهد گردید و به همین منظور در پرسش نامه، ثبت نام و نام خانوادگی افراد را کاملاً اختیاری عنوان نمودند. در نهایت ۱۹۰ پرسش نامه توزیع شده بعد از تکمیل شدن به تیم تحقیق عودت گردید و با استفاده از برنامه نرم افزار SPSS پردازش گردید و همینطور تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های آماری پیرسون، t-test و آنالیز واریانس یک طرفه انجام گردید و در سطح معنا دار $P < 0.05$ بررسی گردید.

یافته ها

از مجموعه ۱۹۰ پرسشنامه توزیع شده بین جامعه تحقیق با توجه به علاقه مندی داوطلبان نسبت به نتایج نهایی مطالعه



صد درصد پرسشنامه ها تکمیل و شرایط تجزیه و تحلیل را داشتند. از مجموع ۱۹۰ نفر داوطلب دارای شرایط احراز شده برای تحقیق، ۱۷۰ نفر مرد و ۲۰ نفر زن بودند. تیم تحقیق پس از جمع آوری ویژگی های عمومی جمعیت شناسی داوطلبان را از قبیل (سن، خواب، تعداد بچه، ورزش، کار روزانه، شاخص توده بدنی، کار روزانه، استرس شغلی) تحلیل های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و دامنه هر متغیر را محاسبه نمود. همانگونه که در جدول شمار ۱ مشاهده می گردد ویژگی های عمومی کارکنان پاسخ دهنده به پرسش نامه جهت بررسی تحلیل های آماری جمع آوری و ثبت گردید.

جدول شماره (۱) ویژگیهای عمومی کارکنان مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	دامنه
سن (سال)	۳۷.۵	۷.۲	۲۵-۵۵
شاخص توده بدنی	۲۷.۲	۳.۶	۱۹.۵-۴۰
سابقه (سال)	۱۲.۳	۷.۳	۲.۵-۲۵
خواب (ساعت)	۶.۱	۱.۲	۴.۲-۱۱.۴
ورزش (ساعت)	۲.۳	۲.۵	۰-۱۰
کار روزانه (ساعت)	۷.۳	۱.۷	۴-۱۲
تعداد بچه	۱.۴	۰.۸	۰-۵
استرس شغلی	۴۸.۲	۲۴.۱	۰-۱۷۵

در گام بعدی با توجه به مقایسه میانگین استرس شغلی با ویژگی های دموگرافیکی کارکنان تحقیق مطابق با جدول شماره ۲ نتایج ذیل بدست آمد که همانگونه که مشاهده می شود، نتایج بدست آمده در مورد متغیر سن، گروه های سنی ۲۲-۲۸ و گروه ۳۶-۴۲ بالاترین سطح استرس و گروه سنی ۴۳-۵۰ کمترین سطح استرس را داشته اند. و انجام آزمون واریانس یک طرفه نشان دهنده اختلاف معنا دار آماری ($P < 0.013$) بین گروه های سنی می باشد. از مقایسه بین استرس شغلی با متغیر وضعیت تاهل جامعه آماری نتایج بدست آمده نشان دهنده میزان سطح استرس بالای افراد متاهل نسبت به افراد مجرد می باشد و انجام آزمون t-test نیز نشان دهنده سطح معنا دار ($P < 0.031$) استرس شغلی بین افراد متاهل نسبت به افراد مجرد می باشد. کارکنان غیر بومی و کسانی که خانواده آنها در شهرستان های بیشتر از ۱۰۰ کیلومتر فاصله تا محل کار دارند که مجبور هستند بصورت مجردی و یا در خوابگاه های عمومی زندگی کنند میزان استرس شغلی بالاتری نسبت به افراد بومی داشتند و با انجام آزمون t-test برای بررسی سطح معنا دار بودن این متغیر در بین دو حالت بومی و غیر بومی با توجه به اینکه ($P < 0.021$) معنا دار می باشد. همچنین از مقایسه نتایج استرس شغلی بر روی متغیر مصرف سیگار مشاهده گردید که افراد سیگاری نسبت به کارکنانی که استعمال دخانیات ندارند دارای استرس بالاتری می باشند و انجام آزمون t-test نیز نشان دهند اختلاف معنادار ($P < 0.029$) بین استرس شغلی افراد سیگاری نسبت به افراد غیر سیگاری می باشد. نتایج بدست آمده در تحقیق از مقایسه میانگین استرس شغلی بر روی متغیر ورزش در سه سطح بله (کارکنانی که دائماً ورزش می کنند)، گهگاهی (کارکنانی که بصورت پیوسته و بدون برنامه ورزش می کنند) و خیر (افرادی که اصلاً برنامه ای برای ورزش کردن و یا حتی پیاده روی ساده هم ندارند)، گروه سوم دارای میزان سطح استرس شغلی بالاتری نسبت به دو گروه دیگر و همچنین کارکنانی که بصورت برنامه ریزی شده ورزش می کنند از کمترین سطح استرس شغلی برخوردارند. و با انجام آزمون آنالیز واریانس یک طرفه که نشاندهند سطح معنا دار ($P < 0.047$) استرس شغلی بر روی گروه های مختلف در بررسی متغیر ورزش

می باشد. و در نهایت همانگونه که مشاهده می شود، در مقایسه استرس شغلی بر حسب متغیر تداخل کار با مسائل شخصی مشخص گردید کارکنانی که اظهار نمودند مسائل مرتبط با کار همیشه با مسائل زندگی شخصی آنها تداخل دارد و زندگی شخصی آنها متأثر از

مسائل کار می باشد دارای سطح استرس بالایی می باشند و با انجام آزمون t-test مشخص گردید شدیداً اختلاف معنادار ($p < 0.001$) استرس شغلی گروهی که تداخل مسائل کار با زندگی شخصی دارند نسبت به گروهی که مسائل مرتبط با کار را با زندگی شخصی گره نمی دهند وجود دارد.

جدول شماره (۲) مقایسه استرس شغلی بر حسب ویژگیهای دموگرافی کارکنان مورد مطالعه

متغیر	وضعیت	درصد فراوانی	میانگین استرس شغلی	P
جنسیت	مرد	89.48	46.7 ± 23.5	0.492
	زن	10.52	48.6 ± 25.2	
سن بر حسب سال	22-28	5.26	52.3 ± 20.6	0.013
	29-35	56.84	46.7 ± 22.5	
	36-42	30.53	51.2 ± 20.5	
	43-50	7.37	44.7 ± 24.5	
تاهل	مجرد	17	46.7 ± 22.5	0.031
	متاهل	83	49.7 ± 20.3	
شاخص توده بدنی	BMI < 18.5	2.6	47.1 ± 23.5	0.789
	25 > BMI > 18.5	48.95	45.3 ± 22.8	
	30 > BMI > 25	43.58	46.7 ± 24.5	
	40 > BMI > 30	3.39	48.9 ± 25.6	
	BMI > 40	1.48	48.2 ± 33.3	
دست	چپ	5.26	50.6 ± 25.6	0.924
	راست	94.74	51.2 ± 26.5	
وضعیت سکونت	بومی	87.37	44.8 ± 23.5	0.021
	غیر بومی	12.63	46.3 ± 19.5	
بچه	دارد	26.3	46.7 ± 22.5	0.0391
	ندارد	73.7	46.7 ± 22.5	
مصرف سیگار	دارد	42.63	48.8 ± 20.1	0.029
	ندارد	57.37	46.7 ± 22.5	
ورزش	همیشه	24.74	47.4 ± 25.7	0.047
	گاهی	46.84	48.9 ± 21.3	
	خیر	28.42	49.2 ± 21.1	
میزان ساعات خواب	بالای ۸ ساعت	36.31	46.7 ± 22.5	0.856
	کمتر از ۸ ساعت	63.69	46.7 ± 22.5	
تداخل کار با مسائل شخصی	دارد	80.53	$58.9.7 \pm 17.5$	0.001
	ندارد	19.47	44.3 ± 22.9	

در گام سوم همانگونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می گردد ، تیم تحقیق به مقایسه میانگین استرس های شغلی بر حسب ویژگیها و شرایط کاری کارکنان و جامعه آماری می پردازد . مقایسه میانگین استرس شغلی بر حسب پوزیشن شغلی در

سازمان ها و شرکت های خود با توجه به اینکه کارکنان مورد مطالعه در ۹ واحد مستقل بودند مشاهده گردید که پرسنل واحد عملیات ، بالاترین سطح استرس شغلی بین کلیه شغل های بررسی شده را دارند و بعد از آن کارکنان واحد HSE از لحاظ سطح استرس شغلی در جایگاه دوم قرار گرفتند و همین طور کارکنان واحد انبار محصول از پایین ترین سطح استرس شغلی را نشان می دهند ، با انجام آزمون آنالیز واریانس یک طرفه نشان دهنده اختلاف معنا دار ($P < 0.079$) سطح استرس شغلی بر حسب واحد سازمانی کارکنان می

باشد . بررسی میانگین استرس شغلی برحسب سابقه کار نیز نشان می دهد که کارکنان با سابقه کار ۱۵-۲۰ بیشترین سطح استرس شغلی را دارند و کارکنان با سابقه بیشتر از ۲۰ سال و همچنین کارکنان با سابقه کار کمتر از ۵ سال به ترتیب کمترین سطح استرس شغلی را دارند ، با انجام آزمون واریانس یک طرفه نشان دهنده اختلاف معنا دار ($P<0.056$) سطح استرس بین ۵ گروه طبقه بندی برحسب سابقه کار کارکنان می باشد . همچنین بررسی میانگین استرس شغلی برحسب اینکه کارکنان شغل دومی دارند یا اینکه تنها راه درآمد آنها همین شغل سازمانی آنها می باشد ، مشاهده گردید که افرادی که فاقد شغل دوم هستند از سطح استرس بالاتری نسبت کارکنانی که شغل دیگری دارند ، برخوردار می باشند ، با انجام آزمون t-test مشخص گردید اختلاف معنا دار شدیداً ($P<0.025$) بین استرس شغلی مرتبط با دو گروه می باشد . برای بررسی سطح استرس شغلی برحسب وضعیت استخدام ، بین سه گروه (رسمی ، قرارداد معین با شرکت ، پیمانکاری) کارکنان شاغل در شرکت های در این تحقیق مشاهده گردید شاغلین تحت پوشش پیمانکار بالاترین و کارکنان رسمی کمترین سطح استرس شغلی را دارند ، با انجام آزمون واریانس یک طرفه مشخص گردید که اختلاف معنا دار ($P<0.008$) بین سه گروهی که برحسب نوع قرارداد همکاری با سازمان های خود وجود دارد . و همینطور از بررسی استرس شغلی برحسب ، حضور پرسنل در محل کار مشاهده گردید که کارکنان شیفت کار با ۱۲ ساعته بیشترین و کارکنان روزکار ثابت کمترین میزان سطح استرس شغلی را دارند ، با انجام آزمون واریانس یک طرفه اختلاف معنادار ($P<0.029$) بین گروه های سه گانه برحسب نوع حضورشان در محل کار وجود دارد . شایان ذکر است که در بررسی استرس شغلی برحسب میزان تحصیلات تفاوت میزان سطح استرس شغلی علیرغم سطح معنا دار مشاهده نگردید .

در جدول شماره ۳ با مقایسه میانگین استرس شغلی برحسب شرایط کاری کارکنان نمونه آماری .

متغیر	وضعیت	درصد فراوانی	میانگین استرس شغلی	P
واحد سازمانی	پشتیبانی اداری	15.79	49.2±25.6	0.079
	تعمیرات	14.73	48.3±22.1	
	HSE	10.53	50.2±20.3	
	عملیات	28.42	56.9±19.2	
	حراست و انتظامات	6.6	49.1±25.2	
	مالی	7.9	47.2±23.1	
	انبار محصول	5.8	44.8±33.7	
	برق و ابزار دقیق	6.4	50.4±36.2	
	کنترل کیفیت	4.3	45.5±34.8	
سابقه کاری	2<X<5	13.5	47.2±28.1	0.056
	5<X<10	40.25	49.8±25.1	
	10<X<15	31.73	44.3±29.5	
	15<X<20	9.02	46.6±20.5	
	20<X	5.5	44.1±35.3	
شغل دوم	دارد	18.42	44.5±33.4	0.025
	ندارد	81.58	55.3±21.7	
وضعیت استخدام	رسمی	4.2	44.7±34.3	0.008
	قرارداد معین شرکتی	67.5	48.3±23.7	
	پیمانکاری	29.3	57.2±21.5	
حضور در محل کار	روزکار ثابت	33.26	47.3±26.7	0.029
	شیفت ۱۲ ساعته	57.63	58.2±21.8	
	شیفت ۸ ساعته	9.11	55.2±23.8	
تحصیلات	زیر دیپلم	3.7	52.2±20.3	0.061
	دیپلم	13.82	48.4±19.8	



	49.5±21.2	26.38	فوق دیپلم
	47.7±22.3	49.22	لیسانس
	44.2±26.6	6.88	فوق لیسانس

در نهایت نتایج بدست آمده از مطالعه انجام شده نشاندهنده این است که تقریباً ۲۳٪ کارکنان در دو سطح غالباً و همواره که معادل استرس بالا و شدید می باشد را دارند و ۴۴٪ کارکنان در سطح گهگاهی که معادل استرس متوسط می باشد را تجربه و تحمل می کنند . این آمار نشان می دهد که بالای ۶۵٪ کارکنان در محیط کار خود استرس شغلی متحمل می شوند ، تیم تحقیق را ترغیب نمود تا برای شناسایی دقیقتر علل و عوامل ایجاد استرس در سطح جامعه آماری آیتام های پرسش نامه بصورت کامل مورد تحلیل و بررسی قرار گرفتند . با توجه به اینکه پرسش نامه استرس شغلی در مقیاس لیکرت تنظیم گردید و این پرسش نامه همانگونه که در شکل شماره ۱ آورده شد ، مدل پنج کویه ای و به ترتیب ؛ هرگز ، بندرت ، گهگاهی ، اغلب و همواره ، جهت تعیین سطح استرس شغلی کارکنان تنظیم گردید . شایان ذکر است که امتیاز دهی برای جلوگیری از تک قطبی شدن ، از ۱ تا ۵ ، از هرگز تا همواره تنظیم گردید ، و همچنین محققین برای پیشگیری از یکنواختی ذهنی پاسخ دهندگان به پرسش نامه مدیریت سلامت ایمنی برای ارزیابی استرس شغلی در جامعه تحقیق طرح بعضی از سوالات را این گونه تغییر دادند که امتیاز بندی آنها معکوس محاسبه می گردد ، محاسبه امتیاز این سوالات (۳ ، ۶ ، ۱۰ ، ۱۳ ، ۱۵ ، ۱۷ ، ۱۹ ، ۲۷ و ۳۱) گزینه هرگز امتیاز ۵ و گزینه همواره امتیاز ۱ می گیرد . در پرسش نامه مدیریت سلامت ایمنی ، امتیاز ۵ نشاندهنده بالاترین سطح استرس از سوی پاسخ دهنده و امتیاز ۱ پایین ترین سطح استرس شغلی و در واقع شرایط نرمال را برای پاسخ دهنده نشان می دهد . بر اساس نتایج بدست آمده مطابق با جدول شکل شماره ۱ مشاهده می گردد که عوامل متعددی موجب بروز استرس های شغلی در کارکنان می باشد . بر اساس نتایج این تحقیق تقریباً ۶۵٪ کارکنان شرکت ها باتوجه به نوع تیپ قراردادی که دارند که معمولاً شش ماهه و یا یکساله بودند استرس شغلی شدیدی را تحمل می نمایند ، همین طور بیش از ۶۰٪ کارکنان مورد مطالعه پایین بودن دستمزدها را بعنوان یکی از عوامل اصلی ایجاد کننده استرس شغلی اظهار داشتند . عامل بعدی ایجاد کننده استرس شغلی که تقریباً ۵۰٪ کارکنان آن را عامل استرس شغلی می دانستند عدم تخصیص خدمات رفاهی از قبیل پرداخت وام مسکن ، پاداش ، کارانه ، هزینه های تفریحی و ورزشی عنوان گردید شایان ذکر است با توجه به میانگین سطح استرس شغلی برحسب تداخل کار با مسائل شخصی و همین طور سطح استرس مرتبط با میزان نگرش رضایت خانواده و فرزندان از شغل افراد که ارتباط مستقیم با خدمات رفاهی کارکنان دارند لذا درصد بالای سطح استرس ، پارامتر مرتبط با خدمات رفاهی بعنوان یکی از ایجاد کننده های استرس شغلی قابل پیش بینی بود . عوامل دیگری که نقش تعیین کننده ای در ایجاد و افزایش سطح استرس های شغلی کارکنان مورد مطالعه داشتند ؛ نوع پیاده سازی الزامات و

قوانین محیط کار ، حجم بالای کار و غفلت از انجام برخی وظایف محوله به کارکنان ، حق انتخاب کارکنان جهت انجام کارها و امور محوله ، ساعت طولانی انجام کارها ، رشد و پیشرفت هرکس بر اساس تخصص و شایستگی در سازمان ، پیاده سازی و اجرای سیستم تشویق و تنبیه در سازمان ، عدم اجرای درست سیستم مدیریت تغییر در سازمان ، درخواست انجام امور و انجام کار از سوی گروه های مختلف و عدم انتظار از کمک سازمان و مدیران در زمان برخورد با مشکلات شخصی



ردیف	جواب					گویه های مدیریت سلامت و ایمنی برای ارزیابی درجه فشارهای روحی شغلی
	همواره	اغلب	بعضی اوقات	بندرت	هرگز	
1	24.2	32.1	21.5	13	9.2	به روشنی آگاهم در محل کار چه توقعاتی از من دارند
2	6.1	10.3	23.5	33.5	26.6	می توانم تصمیم بگیرم چه زمانی استراحت کنم
3	18	24.3	28.2	17.2	12.3	گروه های مختلف در محل کار از من کارهایی می خواهند انجام دهم که ترکیب کردن آنها سخت است
4	12.3	35.85	21.95	14.6	15.3	می دانم چه روشی برای انجام کارهایم بکار گیرم
5	5.99	11.01	21.4	28.38	33.22	احساسم نسبت به پیشرفت شخصی در شغل سازمانی و ارتقاء جایگاهی مطلوب می باشد
6	13.6	19.4	31.3	18.6	17.1	فرصت کافی برای انجام کارها و وظایفم ندارم
7	13.99	12.38	20.48	15.85	37.3	زمانی که با مشکل کاری مواجهم ، همکارانم کمکم می کنند
8	16.41	12.81	23.03	32.13	15.62	درباره کارهایم اظهار و نظر دریافت می کنم
9	19.92	18.41	22.67	21.03	17.97	مقررات و ضوابط محیط کار برگرفته از استانداردها معتبر ملی و بین المللی و بدور از اعمال هرگونه سلیقه شخصی می باشد.
10	11.6	18.4	24.5	28.2	17.3	باید خیلی سخت کار کنم تا مدیران و روسای واحد از عملکرد من راضی باشند .
11	22.2	20.32	18.23	23.04	16.21	درباره سرعت عمل در کارهایم مختارم
12	6.08	8.92	10.1	32.08	42.82	به وظایف و مسئولیت هایم واقفم
13	21.36	23.81	15.58	18.75	20.5	بعلت حجم زیاد کار ، از انجام برخی از وظایفم غفلت کنم
14	5.17	10.67	18.13	23.83	42.2	از اهداف تعریف شده برای سازمان آگاهی دارم
15	9.56	21.31	28.43	22.2	18.5	میان همکارانم نوعی برخورد و تنش وجود دارد
16	17.8	16.52	15.36	16.21	34.11	از حق انتخاب در انجام کارهایم برخوردارم
17	16.6	12.3	25.9	23.7	21.5	وقت کافی برای استراحت دارم
18	17	14.22	23.21	21.22	24.35	نگرش و سطح رضایت خانواده و فرزندانم از شغلم در این شرکت ، مطلوب می باشد
19	19.69	20.52	18.17	21.47	20.15	تحت فشار قرار دارم که ساعات طولانی کار کنم
20	7.34	21.26	32.03	20.16	19.21	در شرکت تعارض و چالش های غیر سازنده بین واحد کاریم با دیگر واحدها وجود دارد
21	15.36	20.45	30.02	21.79	12.38	سیستم تشویق و تنبیه در شرکت بصورت صحیح پیاده سازی می گردد .
23	2.67	3.2	15.12	38.8	40.21	در محل کار در معرض اذیت قرار دارم
25	22.55	21.19	18.84	21.04	16.38	در شرکت هرکس بر اساس تخصص و شایستگی در سازمان رشد می کند
26	31.3	32.37	20.47	9.66	6.2	نگران عدم تمدید قرارداد و قطع همکاری از سوی سازمان هستم
27	7.09	15.2	17.14	29.36	31.21	از حقوق و دستمزد دریافتی رضایت دارم
28	19.8	20.12	27.08	17.8	15.2	سیستم مدیریت تغییر با مشارکت کارکنان مرتبط با موضوع انجام می گیرد و از این موضوع احساس رضایت دارم
29	5.57	15.23	20.25	30.07	28.88	از فرصت کافی برخوردارم تا از مدیر درباره تغییرات پرسش کنم
30	2.4	4.4	20.03	25.86	47.31	ساعات کاریم می تواند تغییر کند
31	9.78	14.2	26.2	24.52	25.3	در شرکت خدمات رفاهی از قبیل ، تخصیص وام مسکن ، کارانه ، پاداش ، هزینه مسافرت و ورزش ارائه می شود
32	14.53	9.02	31.1	22.01	23.34	هنگام انجام کارهایی که از نظر روحی سنگین است کمکم می کنند
33	13	25.69	29.77	17.3	14.24	مدیر خط / مستقیم در محل کار مرا تشویق می کند
34	7.5	8.38	18.23	26.5	39.39	همکارانم آماده اند به مشکلات کاریم توجه کنند
35	16.03	18.3	25.35	21.3	19.02	در برخورد با مشکل شخصی می توانم روی کمک مدیرم یا سازمان حساب کنم

شکل شماره ۱ درصد فراوانی گویه های پرسشنامه مدیریت سلامت شغلی کارکنان نمونه آماری

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق که در راستای شناسایی صحیح و بررسی عوامل ایجاد کننده استرس های شغلی در کارکنان واحدهای مختلف تعدادی از شرکت های نفتی مستقر در مجتمع اداره بندر امام خمینی (ره) انجام گردید ، گویا این موضوع مهم می باشد که متأسفانه نزدیک به

۶۵٪ درصد کارکنان سطح بالایی از استرس شغلی (سطح استرس از متوسط تا شدید) را تحمل می کنند . یافته های تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات متعددی ، از جمله یکی از مطالعات قبلی که به بررسی ابعاد استرس شغلی و ارتباط آن با وضعیت سلامت عمومی در پرستاران توسط (مصطفی برزیده و همکاران ، ۱۳۹۱) قبلاً انجام گردید همخوانی داشته ، این مشاهدات تایید کننده این است که کلیه مشاغل برای شاغلین دارای محرک ها و عوامل استرس زا بصورت مستقیم و یا غیر مستقیم می باشند و این موضوع یعنی مواجهه با استرس های شغلی در هر شغلی به اقتضای تراکنش بین نیازهای انسان (مادی ، معنوی ، محیطی ، فیزیولوژیکی ، اجتماعی) و شغل امری اجتناب ناپذیر می باشد و همین امر مسئولیت های کارفرما و واحدهای ذیصلاح درون سازمانی و برون سازمانی مرتبط با مقوله بهداشت و سلامت شغلی در محیط های کارگاهی را در راستای ارتقاء سطح کیفی راهکارهای مهندسی و مدیریتی برای تدوین و پیاده سازی اقدامات صحیح کنترل مدیریت ریسک های خطرات استرس های روحی و روانی و در نهایت تحقق دستیابی به هدف سلامت شغلی برای پیشگیری از پیامدهای استرس شغلی که دامنه گسترده ای از حالات از قبیل خستگی مفرط ، تحلیل قوای فیزیکی و جسمانی ، کاهش رانندگی و بهره وری کارکنان ، ابتلا به بیماریهای مزمن ، بیماری های حاد ، وقوع رویدادهای منجر به حادثه ، تهدید سلامت عمومی ، از دست دادن کارکنان برای سازمان ، کاهش شدید تمایل به همکاری از سوی کارکنان و دینفعان و ... می گردد ، را دوچندان می کند . نتایج تحقیق حاضر در بررسی سطح استرس شغلی برحسب متغیر جنسیت تفاوتی نشان نمی دهد که این مشاهدات با نتایج تحقیق مشابه که به بررسی عوامل ایجادکننده استرس شغلی در کارکنان واحدهای مختلف مراکز پزشکی قانونی استان های شمال غرب ایران (بهرام صمدی راد و همکاران، ۱۳۹۸) انجام گردید همسو نمی باشد ، دلیل ناهمسو بودن یافته های با تحقیق مشابه در این می باشد که تمامی کارکنان زن مورد مطالعه در تحقیق حاضر در واحدهای پشتیبانی و اداری شرکت مشغول به خدمت می باشند که در بررسی استرس شغلی برحسب متغیر رشته (واحد سازمانی) که انجام گردید ، کارکنان این واحد پایینترین سطح استرس شغلی داشتند . در نتایج مطالعه حاضر برحسب متغیر سن که یکی دیگر از پارامتر دموگرافی کارکنان مورد مطالعه مشاهده گردید ، افراد جوانتر دارای سطح استرس شغلی بالاتری نسبت به کارکنان مسن تر می باشد که با توجه به رابطه معکوس بین سن کارکنان و سطح استرس مشاهده شده ، تاثیر مستقیم کسب تجربه بیشتر در محیط کارگاهی موجب کاهش سطح استرس شغلی گردد . این نتیجه هم با مطالعه (بهرام صمدی راد و همکاران، ۱۳۹۸) همخوانی داشت و موید همدیگر می باشند . بدست آمده در مورد متغیر سن ، گروه های سنی ۲۲-۲۸ و ۳۶-۴۲ بالاترین سطح استرس و گروه سنی ۴۳-۵۰ کمترین سطح استرس را داشته اند . و انجام آزمون واریانس یک طرفه نشان دهنده اختلاف معنا دار آماری ($P < 0.013$) بین گروه های سنی می باشد . از نتایج مطالعات حاضر مشاهده گردید که مقایسه بین استرس شغلی بر حسب متغیر وضعیت تاهل جامعه آماری ، میزان سطح استرس برای کارکنان متاهل نسبت به افراد مجرد بالاتر می باشد و انجام آزمون t-test نیز نشان دهنده سطح معنا دار ($P < 0.031$) استرس شغلی بین دو گروه برحسب تاهل می باشد ، این موضوع برگرفته از سطح استرس های مرتبط شغلی که علل ریشه ای آن در نیازهای اجتماعی و شرایط نامناسب کار و رفاه اجتماعی دارد با توجه به اینکه کارکنان متاهل مسئولیت تامین نیازهای سایر اعضای خانواده را دارند و همچنین سطح بالای استرس شغلی تداخل کار با مسائل شخصی در همین تحقیق خود گویا و موید این بالا بودن سطح استرس شغلی افراد متاهل نسبت به افراد مجرد می باشد . نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که بررسی سطح استرس شغلی برحسب متغیرهای دموگرافیکی از قبیل شاخص توده بدنی ، دست و ساعات خواب کارکنان (با توجه به اینکه دامنه خواب کارکنان پاسخ دهنده به پرسش نامه ۶-۱۱ ساعت بود) تفاوتی بین گروه های مختلف مشاهده نگردید و یکنواختی و عدم مشاهده اختلاف معنا دار بین گروه های هر متغیر موید این موضوع می باشد ، با توجه به همسو بودن نتایج بررسی تحقیق حاضر برحسب سه متغیر فوق با نتایج مطالعات متعدد از جمله مطالعه (مهدی شریعتمداری ، حلیمه افراشته، ۱۳۹۵) که به بررسی عوامل ایجاد کننده استرس های شغلی در محیط کاری انجام گردید ، تایید کننده همدیگر هستند . نتایج تحقیق حاضر در بررسی متغیر وضعیت بچه کارکنان (دارد یا ندارد) علیرغم اینکه سطح اختلاف معنا داری مشاهده می گردد ولی تفاوتی در میزان سطح استرس دو گروه دیده نشد . همسو بودن نتایج بررسی استرس شغلی برحسب این پارامتر در تحقیق حاضر با مطالعه (نوشین سازگارگرایی ، ۱۳۹۵) انجام گردید موجب تصدیق دو تحقیق می گردد . از نتایج این تحقیق در بررسی سطح استرس شغلی برحسب پارامتر وضعیت مصرف سیگار (استعمال می گردد یا استعمال نمی گردد)

توسط کارکنان جامعه تحقیق مشاهده گردید که سطح استرس شغلی کارکنان سیگار به مراتب بالاتر از کارکنان غیر سیگار می باشد و همچنین اختلاف معنا داری بین دو گروه مشاهده گردید، هم راستا بودن نتایج تحقیق حاضر در بررسی این پارامتر با نتایج تحقیقی که توسط (مولارت و همکاران، ۲۰۱۳) انجام گردید موید درستی و نتایج حاصل از تحقیقات می باشد. در بررسی نتایج تحقیق حول متغیر تداخل کار با مسائل شخصی اختلاف معنا دار شدید بین دو گروه ($p < 0.001$) و همچنین بالا بودن سطح میانگین استرس شغلی گروهی که اظهار داشتند که کارشان با مسائل شخصی تداخل دارد و از مقایسه این نتایج با مشاهدات مطالعه ای که در زمینه بررسی عوامل استرس شغلی پرستاران توسط (بهرام صمدی راد و همکاران، ۱۳۹۸) انجام گردید، با توجه به هم راستا بودن دو تحقیق و همچنین تحقیقات متعدد دیگر، تایید کننده مطالعات مذکور می باشد. در بررسی نتایج تحقیق حاضر، میانگین سطح استرس شغلی برحسب متغیر ورزش، گروهی از کارکنان که اظهار نمودند مطلقاً ورزشی انجام نمی دهند سطح استرس بالاتری را نسبت به دو گروه دیگر تحمل می کنند، و اختلاف معنی دار بین گروه های مختلف و همچنین هم راستا بودن نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات متعددی که در این زمینه (بررسی سطح استرس هاس شغلی) در محیط های کارگاهی انجام از جمله مطالعه ای که توسط (محسن مدی نیا، همکاران، ۱۳۹۴) موید نتایج تحقیقات مرتبط با این متغیر می باشد. پیامدهای ناشی از استرس های شغلی از قبیل بروز ضعف های بدنی، عدم تعادل روانی در محیط کارگاهی و محیط اجتماعی، تمایل به عدم مشارکت و همچنین عدم بروز استعدادها در راستای بالا رفتن راندمان کاری و تمایل به انزوا و گوشه گیر شدن کارکنان، هواس پرتی مستمر کارکنان در محیط کاری، بروز رویدادها در محیط های کارگاهی و حتی اجتماعی، اختلال در فرایندهای سازمانی و مختل شدن فرایندها، از کار افتادگی و بازنشستگی زودتر از موعد کارکنان سازمان، عوارض اجتماعی با توجه به بیماری های روحی و روانی بوجود آمده، بیماریها و اختلالات قلبی، عروقی و ... بصورت مستقیم موجب افزایش هزینه های سازمانی و کاهش سطح کمی و کیفی کالا، خدمات درآمدهای نهایی سازمانهایی، افزایش سطح نارضایتی ذینفعان داخلی و برون سازمانی مانند مشتریان و تامین کنندگان و در نهایت عدم توانایی رقابت با رقبای بازار کار و حذف این شرکت ها و یا بنگاه های اقتصادی که خود موجب انفجار در زمینه بروز پیامدهای روحی و روانی در سطح ملی می گردد. در مطالعه ای که توسط، اندی آلیس از کالج راسکین، آکسفورد، انگلستان، بر روی پروژه ای مربوط به استرس شغلی است. او در نموداری نشان داده است که استرس، چگونه می تواند بر روی راندمان کاری کارمندان تاثیر بگذارد. وی در ادامه توضیح می دهد که در مراحل اولیه، استرس شغلی می تواند بدن را در وضعیت اضطراری قرار داده و موجب شود تا راندمان کاری فرد، افزایش پیدا کند. شخص در این زمان همواره به خود تاکید می کند که: "من باید کارهایم را بهتر انجام دهم، اما اگر این شرایط نادیده گرفته شده و مورد بررسی قرار نگیرد، بدن همچنان در حالت اضطراری باقی می ماند و در نتیجه بازده کاری به طور اتوماتیک کاهش پیدا کرده و سلامت فرد به خطر می افتد. مطالعات حاضر همسو با نتایج مطالعات اندی آلیس بوده و این موضوع مورد دیگری از تایید مطالعات می باشد. میانگین استرس شغلی براساس نتایج بدست آمده در مطالعه حاضر برحسب متغیر رسته (واحد سازمانی) در واحدهای عملیات و HSE به ترتیب بیشتر و واحد پشتیبانی اداری کمترین سطح استرس شغلی را تحمل می کردند و همچنین اختلاف معنی داری ($p < 0.079$) در بین گروه های (نه گروه) مختلف برحسب رسته سازمانی مشاهده گردید، بالاتر بودن میانگین استرس شغلی در واحدهای عملیات بدلیل حجم کارهای بالای و همچنین تعداد ریسک های مرتبط با خطرات فرایندی، غیر فرایندی، مواجهه کارکنان واحد با تهدیدات و خطرات بالاتر محیطی و کاری و همچنین میزان دقت بالایی که پرسنل جهت انجام امور محوله می بایستی داشته باشند. و همین طور واحد HSE که دارای سطح بالای استرس شغلی می باشند را به دلیل بالا بودن سطح مسئولیت پذیری در این واحد و نگرانیهایی که بصورت مستمر پرسنل این واحد در محیط کاری برای پیشگیری از بروز رویدادها دارند مرتبط می گردد، پرسنل پشتیبانی و اداری با توجه به نزدیکی فرهنگ اجتماعی و شخصیت های انسانی با امور محوله در این واحد دارای کمترین سطح استرس کاری می باشند. نتیجه بررسی استرس های شغلی در تحقیق حاضر با مطالعات متعددی از جمله مطالعات (وحید غریبی و همکاران، ۱۳۹۲) که به بررسی شیوع استرس شغلی و ارتباط آن با ویژگیهای فردی در کارگران یک صنعت تونل سازی، با توجه به اینکه که کارگران عملیاتی سطح استرس بالایی را نسبت به کارگران دیگر واحدها تحمل می کردند، همسو می باشد و این موید نتایج حاصل از تحقیقات باشد. بررسی میانگین استرس شغلی برحسب سابقه کار نیز نشان می دهد که کارکنان با سابقه کار ۱۵-۲۰ بیشترین سطح استرس شغلی را دارند و کارکنان با

سابقه بیشتر از ۲۰ سال و همچنین کارکنان با سابقه کار کمتر از ۵ سال به ترتیب کمترین سطح استرس شغلی را دارند، با انجام آزمون واریانس یک طرفه نشان دهنده اختلاف معنا دار ($P < 0.056$) سطح استرس بین ۵ گروه طبقه بندی برحسب سابقه کار کارکنان می باشد، افراد با سابقه کمتر از ۵ بدلیل عدم آشنایی کامل با ریسک های کاری و همچنین با توجه به اینکه انگیزه این طیف از کارکنان در راستای کسب تجربه و چشم داشت به پیشرفت و حتی جابجایی شغلی و یا تغییر رسته کاری دارند لذا بصورت تخصصی و ویژه بروی شغل خود معطوف نبودند و همین امر موجب پایین آوردن استرس شغلی در این گروه گردید و گروه شغلی بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار به دلیل بال بودن تجربه کاری و همچنین پختگی و دریافت آموزش های متناسب و کامل مرتبط با رسته و شغل سازمانی خود نیز در سطح پایین و قابل پذیرش استرس شغلی را تحمل می کنند، و اما بیشترین سطح استرس شغلی نتایج تحقیق حاضر مربوط به کارکنان با سابقه کاری ۱۵-۲۰ سال می باشد که پیرو اظهارات کارکنان با توجه به اینکه در این بازه زمانی امکان جابجایی و یا تغییر شغل و انتقال به سازمان های دیگر برای این گروه عملاً غیرممکن گردید و همچنین با توجه به نوع وضعیت استخدامی کارکنان مورد مطالعه در شرکت ها که درصد بالایی از آنها قراردادهای بصورت موقت داشتند و حتی استرس مرتبط با امنیت شغلی بالایی را تجربه میکنند لذا به همین دلیل سطح استرس در این گروه بالا بوده و این امر زمینه ساز وقوع پیامدهای منفی برای شاغلین و سازمان ها می باشد، و همچنین زنگ هشدار جدی برای مدیریت سازمان ها جهت بهره برداری بهتر از کارکنان خود می باشد که مستلزم این می باشد تا مدیران با برنامه ریزی درست و ارتقاء سطح امنیت شغلی و همین طور ارائه آموزش های لازم برای کاهش استرسورهای روانی محیط کارگاهی خود و توجه به خواسته های معقول پرسنل خود اهتمام نمایند، مقایسه نتایج بررسی استرس شغلی برحسب سابقه و امنیت شغلی حاصل از تحقیق حاضر همسو با یافته های تحقیقات (آکیزاکی و فوجیمورا، ۲۰۰۷) می باشد. همچنین بررسی میانگین استرس شغلی برحسب اینکه کارکنان شغل دومی دارند یا اینکه تنها راه درآمد آنها همین شغل سازمانی آنها می باشد، مشاهده گردید که افرادی که فاقد شغل دوم هستند سطح استرس بالاتری را نسبت کارکنانی که شغل دیگری دارند تحمل می کنند، بالا بودن سطح استرس برحسب این متغیر نشان دهنده عدم تامین و رضایت کارکنان از حقوق و دستمزد با توجه به پایین بودن حقوق و مزایای کاری همانگونه که در جدول شکل شماره ۱ هم تشریح گردید کارکنان از سطح درآمد خود ناراضی بوده و سطح استرس شغلی بالایی را در زمینه رفاهی تجربه و تحمل می نمایند لذا برای پیشگیری از پیامدهای سوء در سازمان و برای کارکنان و همچنین اصلاح شرایط موجود باید مدیران اقدامات فوری در راستای اصلاح نظام پرداختی هم راستا با سطح نیاز و کنترل تقاضای کارکنان خود انجام دهند. در غیر اینصورت سازمانها با توجه به اینکه درصد بالایی از کارکنان مورد مطالعه خود دارای استرس شغلی همیشه گی و همواره مطابق با نتایج تحقیق می باشند، باید منتظر تبعات بسیار ناگوار و جبران ناپذیر که منتج شده از تعارض سطح نیازها کارکنان با سازمان و کارکنان با خانواده های آنها هست، باشند. یافته های تحقیق حاضر همسو با نتایج مطالعات (کینون و همکاران ۲۰۱۳) موبد بر تحقیقات می باشد. اگر چه از بررسی استرس شغلی برحسب، حضور پرسنل در محل کار مشاهده گردید که کارکنان شیفت کار با ۱۲ ساعته بیشترین و کارکنان روزکار ثابت کمترین میزان سطح استرس شغلی را دارند، با انجام آزمون واریانس یک طرفه اختلاف معنی دار ($P < 0.029$) بین گروه های سه گانه برحسب نوع حضورشان در محل کار وجود دارد، بالا بودن سطح استرس شغلی برای پرسنل شیفت ۱۲ ساعته بدلیل بالا بودن ساعات کاری و اختلال در فرایند خواب فیزیولوژیکی راحت، عدم امکان تنظیم برنامه های کاری شخصی، افزایش میزان مواجهه با برخی از عوامل زیان آور محیط کارگاهی از قبیل عوامل فیزیکی، ارگونومیکی، شیمیایی، اشعه های غیر یونساز محیطی در کارگاه های جوشکاری و برشکاری و سنگ زنی و عدم رعایت بازه زمانی ریکاوری درست و کامل، بروز بیماری های مزمن (عصبی، قلبی، عروقی، کاتارکت، خستگی گرمایی و ...) که در نتیجه بی خوابی و کار با

ماشین الات صنعتی بوجود می آید، لذا کارفرما و مدیریت های ارشد سازمان برای پیشگیری از پیامدهای حاد و همچنین اصلاح شرایط موجود باید با برنامه ریزی مدون ابتدا ریسک های بهداشتی و ایمنی عوامل زیان آور محیط های کاری را به سطح پایینتر از عدد ALARP برسانند و همچنین با توجه به اینکه سطح اختلاف استرس شغلی در سه گروه با توجه به متغیر ساعت حضور در محل کار تفاوت معنی دار می باشد و همچنین با توجه به نیاز به انجام کارهای عملیاتی بصورت شبانه روزی لذا برای کاهش سطح ریسک ابتدا

کلیه شیفت های کاری بهتر است که از ۱۲ ساعت به ۸ ساعت تغییر و تعدیل گردند و سپس اقدامات برنامه مدیریت کار و استراحت با جدیت کامل در همه سازما نها اجرا و پیاده سازی گردد ، یافته های تحقیق حاضر همسو با مطالعات انجام شده توسط (مرضیه ترشیزی ، سید علیرضا سعادت جو ، ۱۳۹۱) می باشد . در تحقیق حاضر بررسی میانگین استرس شغلی برحسب متغیر تحصیلات با توجه به گروه های تفکیک شده پنج گانه تفاوت سطح استرس بارزی مشاهده نگردید شایان ذکر است که اختلاف معنی دار بین گروه ها برحسب میزان تحصیلات مطابق با تحقیق وجود داشت . علت عدم وجود تفاوت سطح میانگین استرس شغلی بدلیل این موضوع بوده که مطابق با بررسی های انجام شده در واحدها مشاهده گردید که برای احراز صلاحیت افراد جهت استخدام در بیشتر واحدها رشته تحصیلی و سطح سواد توسط مدیران با حساسیت پایین کنترل می گردد که این امر موجب عدم تمایل و انگیزه پرسنل در جهت کار در زمینه ای که دارای تخصص آکادمیک می باشند گردید ، این موضوع دارای پتانسیل کاهش راندمان نهایی کارکنان می گردد . شایان ذکر است که نتایج این تحقیق همسو با مطالعات مشابه نمی باشد .

در نهایت نتیجه گیری می شود که کارکنان در هر جایگاه شغلی که باشند متاثر از استرس های شغلی محیط کار هستند و یکی از معضلات اصلی در جوامع صنعتی بروز پیامدهای که منتج شده از استرس های شغلی کارکنان می باشد . این موارد باعث می شوند که در مرحله اول کارکنان دچار بیماریهای مزمن و گاهاً حاد به اقتضای نوع استرس های شغلی از نوع بیماریهای روحی ، روانی ، قلبی ، عروقی ، ناامیدی ، سردرد ، میگرن ، خستگی ، غیبت های غیر موجهه ، ارگونومیک ، فیزیولوژیکی ، ادیومتری ، اپتومتری ، اسپرومتری و ... و همچنین موجب اختلال در فرایندهای سازمانی و آسیب های جبران ناپذیر برای سازمان ها و جوامع گردد . لذا با توجه به یافته های این تحقیق نیاز است که در ابتدای امر مدیریت های ارشد سازمان ها ابتدا خط مشی سازمانی در راستای تکریم و کاهش سطح استرس ها و آسیب های روانی به کارکنان را تدوین نمایند ، دستورالعمل ها و روش اجرایی های تخصصی در زمینه کنترل استرس های محیط کار برگرفته از منابع و رفرنس های قانونگذاران ذیصلاح تدوین و آموزش گردد ، توجه ویژه به سطح خدمات رفاهی از قبیل تخصیص حقوق و مزایا متناسب با سطح نیاز پرسنل و کارکنان را جزء برنامه های عملی و اصلی سازمان ها باشد ، برنامه های مدون برای ارتقاء سطح خدمات در زمینه حمایت ها اجتماعی ، حمایت های مدیریتی در سازمان استقرار و پیاده سازی نمایند ، با توجه به استمرار فعالیت های سازمانی نوع تیپ قرارداد همکاری از موقت با بازه زمانی کوتاه به قراردادهای قراردادی مدت معین بالا و یا رسمی تغییر نمایند ، ارائه آموزش های کاربردی در راستای تاب آوری اجتماعی برای کارکنان و همچنین توجه به مسائلی از قبیل تامین ردیف بودجه همیشگی برای برنامه های ورزشی و تفریحی کارکنان سازمان دیده شود ، تکمیل چارت واحد بهداشت و ایمنی با استخدام افراد متخصص در زمینه بهداشت حرفه ایبرای کنترل صلاحیت و ارزیابی شغلی در صنایع و شرکت های نفتی کارشناسان متخصص برای پیشگیری و پیاده سازی اقدامات کنترلی مدیریت ریسک های مربوط به خطرات استرس های شغلی ، اندازه گیری عوامل زیان آور محیط کار بصورت مستمر و دوره ای و اجرای درست اقدامات پیشگیرانه و اصلاحی برای کنترل پیامدهای منتج شده از آنالیز این عوامل ، راه اندازی واحدهای پایگاه بهگر در شرکت ها برای ارتقاء سطح خدمات بهداشت و سلامت ، انجام پایش های خود اظهاری و انجام معاینات بدو استخدام ، ادواری و معاینات تطابق شغلی در زمان های مقتضی ، تلاش در راستای ارتقاء تکریم و توجه به شخصیت های انسانی پرسنل از سوی مدیران ، تدوین آیین نامه های انضباطی ، آیین نامه های تشویق و تنبیه مطابق با الزامات قانونگذاران دارای صلاحیت با حفظ تکریم به کارکنان ، ارتقاء فرهنگ مشاوره و مشارکت در سازمان ها و استفاده از نقطه نظرات کارکنان متناسب با حرفه ، تجربه و تخصصی که دارند ، پیاده سازی سیستم

درست مدیریت تغییر و همچنین تلاش برای بالا نگه داشتن انگیزه های و امیدوار بودن پرسنل نسبت به پیشرفت جایگاه سازمانی و شغلی متناسب با شایستگی ها و صلاحیت های فردی و توانایی های عملی در انجام کار . همه ی این اقدامات علاوه بر کمک به بهبود شرایط برای کارکنان در نهایت موجب بالا رفتن راندمان کاری با ارزش ترین دارایی سازمان می شود ، این موضوع تاثیر فوق العاده مثبت در رشد تعالی سازمان و تحقق اهداف نهایی شرکت ها و تبدیل هرگونه تهدید به فرصت با اتکا به کارکنان توانمند دارد و محیطی سالم با حداقل عوامل بروز استرس های شغلی باشند .



پایبندی اخلاقی

تیم تحقیق بر خود واجب می داند ابتدا از مدیریت های محترم سایت های نفتی که همکاری نمودند تا مطالعات علمی در سطح سایت ها انجام گردد را داشته و سپس ضمن تشکر ویژه از تک تک کارکنان سایت های نفتی که با فراغ بال با تیم تحقیق همکاری نمودند . به کلیه افراد شرکت کننده تضمین دادند که از درج اطلاعات شخصی جمع آوری شده از آنها با نهایت توجه به حفظ محرمانگی و صیانت به همراه بوده و نتایج بدست آمده تنها و فقط جهت دستیابی به راه حل های علمی و اصولی در راستای بهبود شرایط محیط کار که موجب کمک به آنها برای پیشگیری و اصلاح شرایط در جهت حذف علل استرس های شغلی و در سازمان های دیگر گردد استفاده نخواهد گردید .

منابع

- مهرداد، علی ، ۱۳۸۷ ، روان شناسی صنعتی و سازمانی. چاپ پنجم ، اصفهان ، انتشارات جنگل
- الوانی ، مهدی و معمارزاده ، غلامرضا (ترجمه) ، مورهد، گرین (نویسنده) ۱۴۰۲ ، رفتار سازمانی ، چاپ ۳۴ ، تهران ، انتشارات مروارید
- مسعود بابازاده ، ۱۳۹۱ ، کار در قرن ۲۱ روانشناسی صنعتی - سازمانی ، چاپ ۱ ، تهران ، ساوالان
- رضائیان، علی ۱۳۸۵ ، مدیریت رفتار سازمانی ، چاپ هفتم ، تهران ، انتشارات سمت
- صالحی راد ، بهرام ، نظری ، جلیل ، حصیری چی ، ناهید ، بایوردی ، فاطمه ، بررسی عوامل ایجاد کننده استرس در کارکنان واحدهای مختلف پزشکی قانونی استانهای شمال غرب ایران ، فصلنامه بهداشت و ایمنی ، جلد ۱۰ ، شماره ۳ ، پاییز ۱۳۹۹ ، ۱۸۹-۲۰۰
- برزیده ، مصطفی ، چوبینه ، علیرضا ، ابعاد استرس و ارتباط آن با وضعیت سلامت عمومی در پرستاران ، فصلنامه علمی تخصصی طب کار ، دوره چهارم ، شماره سوم ، پاییز ۱۳۹۱ ، ۲۷-۱۷
- آزاد مرزآبادی ، اسفندیار ، غلامی فشارکی ، محمد ، بررسی و اعتبار پرسش نامه استرس شغلی HSE ، دوره ۴ ، شماره ۴ ، زمستان ۱۳۸۹ ، ۲۹۱-۲۹۷
- ترشیزی ، مرضیه ، سعادتجو ، سید علیرضا ، استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک سازی ، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند ، پاییز ۱۳۹۱ ، ۲۰۷-۲۰۰
- غریبی ، وحید ، ملکوتی جواد ، بررسی شیوع استرس شغلی و ارتباط آن با ویژگیهای فردی در کارگران یک صنعت تونل سازی ، مجله تحقیقات نظام سلامت ، پاییز ۱۳۹۱ ، ۵۷-۶۵
- کاظمی ، مصطفی ، نیکخواه فرخانی ، زهرا ، ریحانی یساولی ، عبدالله ، آزمون ، زینب ، بررسی میزان استرس شغلی کارکنان در دو محیط اداری و صنعتی ، سومین همایش مدیریت استان گلستان و گرگان ، تابستان ۱۳۹۳
- شریعمداری ، مهدی ، افرشته ، حلیمه ، بررسی عوامل ایجاد استرس شغلی در محیط کار ، اولین همایش ملی تازه های تعلیم و تربیت در نظام آموزشی ایران ، ۱۳۹۵

Mollart L, Skinner VM, Newing C, Foureur M. Factors that may influence midwives work-related stress and burnout. *Women Birth*. 2013;26(1):26-32.

Akizuki Y, Fujimura K. Burnout of Japanese midwives working in hospitals. *Journal of Japan Academy of Midwifery*. 2007;21(1):30-9.

Alparslan O, Doganer G. Relationship between levels of burnout of midwives who work in Sivas, Turkey province center and identified socio-demographic characteristics. *Int J Nurs Midwifery*. 2009;1(2):19-28.

Frone M R. Work-family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*: Washington, DC: American Psychological Association. 2003;143-162



Abstract

Parallel to the development of technology in industries, we are witnessing the increasing growth of the consequences related to the risk of stress in industrial societies, stress is a natural reaction that is a result of the conflict between the physical, mental and psychological needs of humans and the pressures related to work. The research team, as needed, to prevent and deal with the irreparable consequences of stress in the work environment, first with screening methods to determine the statistical sample in terms of parameters such as the lack of dependence of the studied employees on incurable mental illnesses of themselves and their families, the lack of use of psychoactive substances, not having a history of divorce, etc. And then the health and safety management questionnaire was distributed among the employees to assess the degree of occupational stress and at the same time the demographic characteristics of the respondents were collected and finally by calculating and comparing the average occupational stress according to the demographic variables and working conditions and evaluating the level of significance The groups of each variable were calculated according to the variable groups using one-way mean variance or t-test. From the comparison of the average level of stress, it was determined that factors such as low salary level, lack of welfare support such as loan allocation, reward, encouragement, interference of work with personal issues, stress level in operational work units, etc. are factors that cause stress. are jobs. And these factors cause depression, chronic and acute mental illnesses, heart and sweat problems, etc. Organizations should seriously include appropriate engineering and management measures to reduce the level of job stress in their documented plans